



Déterminée à intégrer la dimension de genre, l'OTAN montre sa capacité à promouvoir le changement

TABLE DES MATIÈRES

1. COVID-19: au cœur du programme pour les femmes, la paix et la sécurité
2. Prévenir et combattre la violence sexuelle liée aux conflits : une action essentielle à l'efficacité opérationnelle de l'OTAN
3. "La paix a plus de chances de s'imposer lorsque les femmes sont autonomes et pleinement impliquées dans son instauration" - Entretien avec l'amiral James G. Foggo, commandant du Commandement allié de forces interarmées de Naples (JFCNP)
4. Questions de genre : Que la force soit avec vous ! - Le secrétaire général accueille des conseillers et conseillères pour les questions de genre au siège de l'OTAN
5. Le secrétaire général délégué rend hommage aux porte-drapeaux de la cause "femmes, paix et sécurité" - Le deuxième prix de l'intégration de la dimension de genre jamais décerné par le siège de l'OTAN est attribué à la Division Investissement de défense



COVID-19: au cœur du programme pour les femmes, la paix et la sécurité

Considérations sur les conséquences de la pandémie selon le genre

La pandémie qui frappe actuellement la planète a suscité une vaste réflexion : chercheurs, décideurs, professionnels de la santé, spécialistes des questions de genre, experts en sécurité, seigneurs de guerre et responsables politiques ont tous eu leur mot à dire. Les aspects genrés de cette crise de santé publique ont fait l'objet d'une grande attention, ce qui n'a pas été le cas lors des précédentes pandémies. Il s'agit en fin de compte d'une bonne nouvelle pour la communauté d'intérêt Femmes, paix et sécurité (FPS), dont le message semble enfin être entendu : crises et conflits n'ont pas les mêmes répercussions selon que l'on est un homme ou une femme, un garçon ou une fille, et force est de constater que la prise en compte de la dimension de genre est indispensable pour appréhender une situation donnée dans sa globalité.

Selon certains commentateurs, la cause « femmes, paix et sécurité » n'a jamais été autant d'actualité qu'en cette période de crise. Les experts estiment que la pandémie de COVID-19, aux multiples dimensions de sécurité, démontre en fait le rôle essentiel du programme FPS dans les enjeux de paix et de sécurité du monde d'aujourd'hui. De fait, les questions si souvent mises en lumière par la communauté FPS sont profondément pertinentes s'agissant de la pandémie actuelle. Il peut donc être utile de réfléchir à certaines d'entre elles.

“S'il est un temps où des approches axées sur les personnes et intégrant la dimension de genre sont nécessaires, c'est bien aujourd'hui.”

Tout d'abord, l'analyse comparative entre les sexes est un outil clé en période de crise. Le programme FPS préconise d'analyser les causes et les conséquences des crises selon le genre et de recenser les individus, les collectivités et les institutions concernés. Une telle analyse est essentielle si l'on veut que les mesures d'alerte précoce, de préparation, d'atténuation, de réaction et de relèvement tiennent compte d'un contexte plus large et puissent ainsi former un tout plus efficace et plus pérenne. Il est indispensable de disposer de données ventilées par sexe pour comprendre l'impact du virus et pour élaborer les stratégies de réponse et de relèvement nécessaires. Il est également crucial de comprendre que les politiques établies n'auront pas les mêmes incidences sur les hommes que sur les femmes.

Dans le cas de la COVID-19, il conviendrait par conséquent de mener des analyses et de prendre des mesures concernant, par exemple, les aspects suivants :

L'évolution de la pandémie et ses conséquences en fonction du genre – Qui est contaminé, et pourquoi ? Le constat dressé à l'échelle mondiale (bien que les données ventilées par sexe soient pour le moment incomplètes) est que les hommes sont nettement plus nombreux à succomber au virus. Quelles en sont les implications ? Par exemple, quelles sont les conséquences de l'augmentation du nombre de mères de famille et de femmes âgées devant désormais composer seules avec le quotidien ? Les répercussions socio-économiques de ces facteurs devront être prises en compte afin de réduire l'insécurité sur le long terme.

L'influence du genre sur la composition des personnels de santé et les risques élevés encourus par ces derniers – L'OCDE a récemment fait part d'une information intéressante, à savoir que, si les femmes constituent la majorité des personnels de santé (près de 50 % des médecins, 85 % des personnels pratiquant les soins infirmiers ou la maïeutique et 90 % des personnels de soins de longue durée), elles n'occupent toujours qu'une minorité de postes d'encadrement de haut niveau dans le secteur de la santé.

Le caractère genré des responsabilités parentales – Lorsque les écoles et les structures d'accueil sont fermées, ce sont principalement les femmes qui assument la responsabilité de s'occuper des enfants.

Les conséquences de la quarantaine imposée selon le genre – Les besoins respectifs des femmes et des hommes – sur les plans matériel, culturel, sanitaire et de la sécurité – sont-ils pris en considération ? Pour ce qui est des besoins en matière de sécurité individuelle, de nombreux pays signalent par exemple que les cas de violence familiale ont fortement augmenté.

Face à cette situation, ils ont notamment dû veiller à ce que les centres d'accueil restent ouverts, à ce que du personnel soit disponible pour répondre aux appels d'urgence et à ce que des programmes de formation pour les agents de police et des campagnes de sensibilisation du public soient mis en œuvre.

Deuxièmement, l'importance accordée dans le programme FPS à la participation et à la capacité d'action des femmes en matière de prévention et de résolution des conflits, ainsi que de consolidation de la paix, est également très pertinente au regard de la crise actuelle. En temps de conflit comme en temps de crise, les acteurs locaux, souvent des femmes, sont en première ligne. Non seulement celles-ci représentent 70 % des personnels de santé dans le monde, mais elles jouent aussi un rôle prépondérant dans l'action sociale de proximité et dans les divers secteurs de la société civile à travers le monde.



Le saviez-vous?

L'OTAN soutient activement la lutte contre la pandémie de COVID-19 en veillant à ce que fournitures et équipements arrivent à bon port. L'Espagne et l'Italie ayant demandé à recevoir du matériel médical, la République tchèque a livré 10 000 combinaisons médicales de protection ainsi que d'autres fournitures à chacun de ces deux pays. La Turquie a envoyé un avion-cargo militaire A-400M rempli de masques, de combinaisons médicales et de solutions désinfectantes. Autant d'exemples d'actions coordonnées par le Centre euro-atlantique OTAN de coordination des réactions en cas de catastrophe. Ces initiatives viennent directement en aide aux personnels de santé locaux, qui peuvent ainsi continuer à soigner les malades nécessitant un traitement. Et ce n'est là qu'une partie des efforts que déploie l'OTAN pour soutenir les populations durement touchées.

Cliquez [ici](#) pour plus d'informations sur la manière dont l'OTAN lutte contre la pandémie de COVID-19.

Elles se mobilisent face à la menace que représente la COVID-19 en mettant tout en œuvre pour parer aux risques liés à la pandémie. Ces femmes, par leur action locale, sont essentielles au processus de réaction et de relèvement, car leurs connaissances peuvent guider l'élaboration et l'amélioration des mesures. C'est pourquoi il est crucial qu'elles participent à l'évaluation des différents contextes, à la prise de décision, ainsi qu'à la conception et à la mise en œuvre des interventions. Les travaux de la Commission consultative de la société civile, avec laquelle l'OTAN coopère, ont apporté, à cet égard, un éclairage précieux fondé sur la réalité vécue dans divers pays.

Troisièmement, le programme FPS préconise une plus large participation des femmes à la vie politique et à la prise de décision concernant les questions de paix et de sécurité. La crise née de la COVID-19 montre bien la pertinence de cet appel à un leadership inclusif. Les mesures efficaces prises par plusieurs dirigeantes dans le monde (par exemple en Finlande, en Allemagne, en Nouvelle-Zélande et en Norvège) méritent d'être notées, car elles témoignent d'une action déterminée et proactive face à ce défi.

Enfin, le programme FPS plaide pour des approches de la sécurité humaine axées sur les personnes et intégrant la dimension de genre. S'il est un temps où de telles approches sont nécessaires, c'est bien aujourd'hui. La crise liée à la COVID-19 change la donne dans le débat sur les menaces émergentes pour la sécurité et, à l'instar de l'action FPS, remet en question les concepts traditionnels de sécurité individuelle, de sécurité étatique et de sécurité nationale. Elles mettent toutes deux en évidence la nécessité d'envisager de nouvelles approches de la sécurité, mais aussi de faire évoluer les priorités, la répartition des ressources et l'éventail des compétences disponibles de manière à inscrire tant les besoins des femmes que ceux des hommes au cœur du concept de sécurité, tel qu'appréhendé dans chaque société.

L'année 2020 est une année phare pour le programme FPS : riche de grands moments à célébrer, elle donne matière à réflexion. Parmi ces temps forts figure le 20^e anniversaire de l'adoption par le Conseil de sécurité de l'ONU de la résolution 1325, la première d'une série de résolutions qui placent les femmes au centre de l'action mondiale pour la paix et la sécurité. La communauté internationale commémorera également le 25^e anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la déclaration et du programme d'action de Beijing (1995). À tous points de vue, il s'agit d'une année charnière qui permettra d'accélérer la concrétisation de l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et filles dans le monde entier. Même si la plupart des activités prévues cette année ont été reportées ou annulées, la pandémie de COVID-19, et les nouvelles réalités qu'elle augure, susciteront peut-être une plus grande prise de conscience de l'importance cruciale que revêt le programme FPS.

Prévenir et combattre la violence sexuelle liée aux conflits : une action essentielle à l'efficacité opérationnelle de l'OTAN

Le JFCNP accueille un atelier sur la violence sexuelle liée aux conflits avec des acteurs clés de l'OTAN, de l'ONU et de la société civile



Les 20 et 21 février 2020, le Commandement allié de forces interarmées de Naples (JFCNP) a organisé un atelier axé sur l'engagement pris par l'OTAN de prévenir et de combattre la violence sexuelle liée aux conflits. Cet atelier a rassemblé 48 participants, venus de tous les niveaux de la structure de commandement et du siège de l'OTAN.

Durant ces deux jours, les participants ont entendu les discours introductifs de l'amiral Foggo, commandant du JFCNP, et de Clare Hutchinson, représentante spéciale du secrétaire général de l'OTAN pour les femmes, la paix et la sécurité, ainsi que des exposés d'organisations internationales partenaires et d'organisations de la société civile – Nadia's Initiative, le Département des opérations de paix de l'ONU et « Medica » Zenica – et des présentations d'experts de l'OTAN. Les débats, qui ont essentiellement porté sur le rôle que l'OTAN peut jouer pour prévenir et combattre la violence sexuelle liée aux conflits, ont notamment débouché sur les recommandations suivantes :

(1) Terminologie : l'OTAN devrait clarifier la terminologie, dans la mesure où elle emploie actuellement le terme « violence sexuelle et sexiste liée aux conflits », alors que l'ONU et d'autres organisations parlent de « violence sexuelle liée aux conflits ». En outre, l'OTAN devrait veiller à ce que l'ensemble de ses personnels comprennent bien la différence entre, d'une part, « l'exploitation et les abus sexuels », dans le droit fil de sa nouvelle politique en la matière, et, d'autre part, la « violence sexuelle liée aux conflits », afin qu'ils puissent reconnaître ces deux types de situation et y réagir de manière efficace.

(2) Élaboration des mandats : les personnes possédant une expertise en matière de violence sexuelle liée aux conflits devraient être associées à l'élaboration des mandats des missions et opérations OTAN, de manière à ce que ceux-ci tiennent spécifiquement compte des considérations liées à la prévention et au traitement des cas dans ce domaine.

(3) Remontée d'informations : l'OTAN devrait formuler des orientations opérationnelles claires sur la procédure à suivre pour signaler les cas de violence sexuelle liée aux conflits et partager des informations avec les organisations concernées.

(4) Responsabilité de l'OTAN : l'OTAN devrait déterminer précisément ce qui relève ou non de ses responsabilités dans le domaine de la violence sexuelle liée aux conflits.

L'atelier a mis en évidence des lacunes concernant les orientations dont les forces de l'OTAN disposent sur le thème de la violence sexuelle liée aux conflits, et plus particulièrement l'absence d'un mandat clair et d'indications précises sur les mesures incombant ou non à l'OTAN dans ce domaine. La principale recommandation formulée à l'issue de l'atelier est que l'OTAN devrait mettre au point une politique relative à la violence sexuelle liée aux conflits afin de donner des orientations claires concernant la mise en œuvre des directives militaires stratégiques sur le terrain, le but étant de garantir une approche cohérente et efficace.

Le saviez-vous?

Les orientations relatives à la violence sexuelle liée aux conflits sont données aux autorités militaires de l'OTAN dans trois documents principaux.

- Les directives militaires de l'OTAN pour prévenir et combattre la violence sexuelle et sexiste liée aux conflits stipulent que « les commandants doivent reconnaître la responsabilité d'agir dans le cadre de leur mandat pour prévenir et combattre la violence sexuelle et sexiste liée aux conflits ».
- La directive 40-1 (2017) des deux commandements stratégiques énonce que les commandants doivent « prendre, au sein de leur organisation ou en étroite coordination avec des acteurs internationaux ou locaux, des mesures pour prévenir et combattre la violence sexuelle et sexiste liée aux conflits ».
- Le guide de planification fonctionnelle du Commandement allié Opérations pour les questions de genre présente des propositions de mesures de prévention.

Néanmoins, l'OTAN gagnerait à formuler des orientations opérationnelles concrètes pour les commandants, en particulier sur les mesures préventives et le traitement des cas de violence sexuelle liée aux conflits, ainsi que sur la procédure à suivre pour signaler les cas relevés.

“La paix a plus de chances de s’imposer lorsque les femmes sont autonomes et pleinement impliquées dans son instauration”

Entretien avec l’amiral James G. Foggo, commandant du Commandement allié de forces interarmées de Naples (JFCNP)

Après l’atelier de février, l’équipe FPS s’est entretenue avec l’amiral James Foggo, commandant du JFCNP, pour lui poser quelques questions supplémentaires. L’amiral Foggo est depuis longtemps un fervent défenseur de la cause FPS à l’OTAN et au-delà, et il a fait de l’intégration de la dimension de genre dans toutes les activités du JFCNP une priorité absolue. Merci, amiral, pour votre investissement personnel en faveur de cette cause, et pour tous vos efforts visant à promouvoir le principe de l’égalité des genres à l’OTAN.



La mission du Commandement allié de forces interarmées de Naples consiste à assurer la préparation, la planification et la conduite des opérations militaires nécessaires à la préservation de la paix, de la sécurité et de l’intégrité territoriale des pays membres de l’Alliance dans toute la zone de responsabilité du SACEUR et au-delà. En quoi le programme FPS est-il important pour la réussite de cette mission ?

Merci de me donner l’occasion de revenir sur ce point très important. J’ai eu à cœur de faire en sorte que le programme FPS soit automatiquement pris en compte dans la planification et l’exécution de toutes les missions du JFCNP. Nous devons non seulement intégrer cet idéal dans le processus de planification, mais nous devons aussi le concrétiser au quotidien, dans toutes les activités que nous menons ici, au quartier général.

Les conflits ont des incidences disproportionnées sur les femmes et les filles, et je suis déterminé à ce que, quelles que soient les régions du monde où se déroulent des missions du JFCNP, nous envisagions nos activités sous l’optique du genre et nous encourageons les pays qui sont nos partenaires à faire de même. Il s’agit là d’un point essentiel : l’égalité des genres n’est pas une simple question de justice sociale, elle est également indispensable à un environnement de sécurité durable. Pour dire les choses simplement, la paix a plus de chances de s’imposer lorsque les femmes sont autonomes et pleinement impliquées dans son instauration.

Quand avez-vous pris conscience de l’importance de l’intégration de la dimension de genre dans les opérations ? Quel a été le déclic grâce auquel vous avez compris qu’il y a une raison pratique de promouvoir la dimension de genre dans les tâches opérationnelles ?

Le fait que la dimension de genre joue un rôle déterminant dans les tâches opérationnelles ne devrait pas être une surprise pour les responsables militaires mais, malheureusement, cela fait seulement quelques années que cette considération, qui va pourtant de soi, est intégrée dans le processus de planification à proprement parler. Le travail remarquable accompli par les Nations Unies à cet égard, avec la résolution 1325 du Conseil de sécurité, doit être salué. L’année 2020 est d’ailleurs celle du 20^e anniversaire de l’adoption de la résolution 1325, qui préconise l’implication pleine et entière des femmes dans les initiatives en faveur de la paix et de la sécurité. La célébration de cet événement marquant nous offre aussi l’occasion d’examiner et d’actualiser notre approche, en faisant en sorte de montrer l’exemple et d’appliquer systématiquement ses principes à travers nos actions. Je suis fier que l’OTAN ait été parmi les premières organisations à adopter cette approche, et je salue l’impulsion donnée par Clare Hutchinson à une politique qui reflète parfaitement nos valeurs communes : la liberté individuelle, la démocratie, les droits de la personne et, bien sûr, nos obligations au titre de la Charte des Nations Unies.

“L’année 2020 est celle du 20^e anniversaire de l’adoption de la résolution 1325, qui préconise l’implication pleine et entière des femmes dans les initiatives en faveur de la paix et de la sécurité. La célébration de cet événement marquant nous offre aussi l’occasion d’examiner et d’actualiser notre approche, en faisant en sorte de montrer l’exemple et d’appliquer systématiquement ses principes à travers nos actions.”

Pour ce qui est du déclic, je vous dirais que je suis l’époux et le père de femmes qui ont excellé dans leurs domaines professionnels respectifs, et j’ai côtoyé pendant toute ma carrière des femmes remarquables, venues de tous les pays et de tous les horizons, avec lesquelles j’ai servi ou collaboré. Un monde dans lequel les femmes sont autonomes est un monde meilleur, plus stable, plus civilisé et plus bienveillant ; c’est un objectif que nous devons toutes et tous essayer d’atteindre, pas seulement grâce à nos discours mais aussi par des actions constructives.

Votre travail avec FemWise – un réseau de femmes africaines actives dans la prévention et la médiation des conflits créé en 2017 – a été très fructueux et a permis de recueillir un grand nombre de bonnes pratiques. Quels enseignements l’OTAN peut-elle tirer de votre collaboration avec des groupes de femmes comme FemWise, et que devrions-nous faire de plus pour sensibiliser les femmes dans les pays du Sud ?

Je suis extrêmement fier du partenariat que le JFCNP a noué avec les femmes extraordinaires qui travaillent pour FemWise Africa, sous les auspices de l’Union africaine. Ces femmes, qui sont toutes des personnalités de premier plan dans leurs domaines, ont pour beaucoup une expérience personnelle de la prévention et de la résolution des conflits. Il est important que nous les aidions à faire entendre leur voix et que nous profitions aussi de l’occasion pour tirer des enseignements de leur expérience. Comme vous le savez, les principes régissant la mise en œuvre du plan d’action FPS à l’OTAN sont l’intégration, l’inclusivité et l’intégrité. À la lumière de l’expérience acquise par le réseau FemWise, nous sommes en mesure de donner du contenu à nos actions, et pas simplement une dimension philosophique au programme FPS. Notre objectif, au JFCNP, en partenariat avec l’Union africaine et son organisation FemWise, est de remédier aux causes profondes de l’instabilité régionale, à savoir la mauvaise gouvernance et un état de droit fragile ou compromis. Nous y travaillons ensemble. Cela exige une collaboration entre tous les éléments de la société civile et, pour moi, le réseau FemWise a une importance fondamentale à cet égard ; ce modèle de collaboration pourrait être appliqué plus largement dans l’ensemble de l’OTAN. Le Pôle pour l’axe stratégique sud de l’OTAN créé ici, au JFCNP, continuera d’œuvrer avec l’Union africaine et FemWise pour veiller à donner la parole aux femmes dans toutes les activités que nous menons dans la région.



Un atelier sur la violence sexuelle liée aux conflits s’est récemment tenu avec succès au JFCNP. Qu’avez-vous retenu de certains des échanges auxquels vous avez assisté et quelles mesures supplémentaires l’OTAN peut-elle prendre pour protéger et aider les femmes et les filles, et les hommes et les garçons confrontés à la violence sexuelle liée aux conflits ?

J’ai été très honoré d’accueillir au QG du JFCNP l’atelier FPS sur la violence sexuelle liée aux conflits. L’atelier visait à mieux faire comprendre l’action FPS dans le contexte de la préparation, de la planification et de la conduite d’opérations menées ou dirigées par l’OTAN. Nous avons recueilli toute une série de témoignages, et je dois reconnaître qu’un grand nombre d’entre eux étaient difficiles à entendre. Avoir une approche théorique des principes qui sous-tendent l’action FPS est une chose, mais entendre les détails poignants des expériences vécues par les plus vulnérables d’entre nous dans les situations de conflit et des souffrances que l’être humain est capable d’infliger sans raison à ses semblables en est une autre.

Des membres de Nadia’s Initiative, une organisation caritative qui a été fondée par Mme Nadia Murad, colauréate du prix Nobel de la paix en 2018, pour s’occuper de la reconstruction des communautés touchées par les crises et de la défense des victimes de violences dans le monde, ont ainsi fait un récit particulièrement instructif des traumatismes que les yézidis ont subis ou continuent de subir en Iraq. Ce récit montre bien que l’OTAN doit s’employer à lutter contre la violence sexuelle dans les situations de conflit et post-conflit, puisqu’un retour apparent à une relative normalité ne signifie pas que les souffrances infligées à la population ont disparu mais plutôt qu’elles ont tendance à être mieux cachées.

L’équipe Femmes, paix et sécurité de l’OTAN a diffusé dernièrement un rapport sur le rôle et l’efficacité des conseillères/conseillers pour les questions de genre (GENAD). Vous avez collaboré très étroitement avec vos GENAD et vous avez souligné combien leur rôle peut être efficace. Comment pensez-vous que les conseillères/conseillers et les points de liaison pour les questions de genre peuvent le mieux apporter aide et conseils ?

Nous ne pouvons pas attendre des autres organisations qu’elles appliquent des normes élevées en matière de gouvernance ainsi que le principe d’égalité si, de notre côté, nous ne respectons pas pleinement ces valeurs. Le GENAD du QG, à Naples, assume son rôle essentiel à plein temps, et il est l’un des principaux participants à une série de programmes de planification et de mise en œuvre opérationnelle. Il assure aussi la liaison entre le QG et Mme Clare Hutchinson, la représentante spéciale du secrétaire général pour les femmes, la paix et la sécurité. Clare défend la cause FPS de manière remarquable et nous apprécions beaucoup son soutien à nos activités avec FemWise ainsi que ses conseils avisés. Je considère que les conseillères/conseillers et les points de liaison pour les questions de genre doivent être, pour les responsables de n’importe quelle organisation, des amis qui vous parlent en toute franchise, c’est pourquoi ces personnes doivent être autonomes. Leur grade m’importe peu – seuls leurs conseils avisés m’intéressent. Au demeurant, le GENAD n’est pas responsable de la mise en œuvre d’une politique : cette responsabilité incombe aux commandants et aux dirigeants, c’est pour cette raison que je veux qu’il me dise la vérité, qu’elle soit agréable à entendre ou non. Pouvoir parler franchement aux autorités est fondamental pour le travail des GENAD.

Votre mandat de commandant du JFCNP arrive bientôt à son terme. Que conseillez-vous à la personne qui vous succédera ? Comment peut-t-elle continuer à promouvoir la cause FPS à l’OTAN et au JFCNP ?

Cela a été pour moi un honneur de diriger le JFCNP et de travailler avec les Italiens, dans ce beau pays ; je sais que mon successeur pourra compter sur des personnels - militaires et civils - de grande qualité, tous déterminés à accomplir notre mission et à œuvrer en faveur d’un monde meilleur. Le programme pour les femmes, la paix et la sécurité a désormais un rôle fondamental dans le fonctionnement de ce QG. Je suis fier que notre partenariat avec l’Union africaine, avec FemWise, et avec celles et ceux qui ont un rôle d’ambassadeur ou de promoteur de l’autonomisation des femmes soit un modèle dont d’autres peuvent s’inspirer. Je sais que le travail va se poursuivre et j’attends avec impatience le jour où la dimension de genre sera considérée non plus comme un aspect distinct de la planification opérationnelle mais comme un acquis, quelque chose qui fait partie intégrante de l’essence même de nos missions.

Questions de genre : Que la force soit avec vous !

Le secrétaire général accueille des conseillers et conseillères pour les questions de genre au siège de l'OTAN

L'OTAN déploie des conseillers et conseillères pour les questions de genre (GENAD) – militaires et civils – dans l'ensemble de ses commandements, opérations et missions. Intervenant aux niveaux stratégique et opératif, ces hommes et ces femmes constituent de précieuses ressources pour les commandants, qui sont responsables de l'intégration générale de la dimension de genre dans les processus de planification, d'exécution et d'évaluation.

Le lundi 2 mars, le secrétaire général de l'OTAN, Jens Stoltenberg, a accueilli plusieurs de nos GENAD au siège de l'Organisation, à Bruxelles, dans le cadre d'une rencontre. Avec GENAD d'autres organisations, des représentant(e)s de la société civile, des universitaires et des responsables de l'OTAN, ils ont abordé la manière dont l'intégration de la dimension de genre améliore l'efficacité opérationnelle.

Près de 20 ans après l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, l'équipe Femmes, paix et sécurité (FPS) du siège de l'OTAN entreprend une série de projets pour évaluer l'ampleur des changements opérés à l'OTAN depuis le lancement du programme FPS. Dans ce cadre, nous avons voulu recenser les défis et les obstacles auxquels les GENAD de l'OTAN sont confrontés et réfléchir aux moyens de renforcer leur capacité institutionnelle dans l'ensemble de la structure de commandement de l'OTAN. Pour ce faire, des entretiens ont été menés avec d'actuels et d'anciens GENAD de l'OTAN, des responsables au sein des structures civiles et militaires de l'Organisation, des représentant(e)s des gouvernements nationaux, des membres du Centre nordique pour les questions de genre dans les opérations militaires (organisme chef de file à l'OTAN pour les questions de genre dans l'armée) et d'autres experts du domaine.

La rencontre du 2 mars était l'aboutissement de ce projet, soutenu par la représentation permanente de l'Allemagne auprès de l'OTAN. Qu'avons-nous appris au sujet du travail des GENAD à l'échelle de l'OTAN ?

Grâce aux GENAD, l'OTAN est plus efficace. En Iraq et en Afghanistan, où nous formons et conseillons les forces nationales, les GENAD contribuent à rendre les institutions plus efficaces, inclusives et pérennes. Au sein de nos commandements, les GENAD aident à élaborer les normes et les plans sensibles au genre dont nous avons besoin pour être plus efficaces. À Bruxelles, leur rôle est de contribuer à ce que les politiques que nous mettons au point et les orientations que nous donnons aux autorités militaires tiennent compte des questions de genre.

L'OTAN gagnerait à mieux comprendre le rôle et la valeur ajoutée des GENAD. L'importance des considérations de genre et leur contribution à l'efficacité opérationnelle ne sont pas toujours bien comprises au sein de l'Alliance.



Un certain nombre de GENAD ayant participé à ce projet ont déclaré passer beaucoup de temps à expliquer leur travail et l'intérêt de celui-ci. Si la plupart des personnes travaillant dans les structures OTAN bénéficient d'une formation de base sur les questions de genre, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour mieux faire comprendre en quoi l'intégration de la dimension de genre s'applique à l'ensemble des activités de l'OTAN, et en quoi les GENAD et les points de liaison pour les questions de genre facilitent ce travail.

Les GENAD gagneraient à bénéficier d'une formation plus adaptée et à disposer d'une communauté de praticiens. Il est ressorti des entretiens que, bien que les personnes déployées en tant que GENAD soient des professionnels dévoués qui souhaitent accroître l'efficacité de l'OTAN, peu étaient celles et ceux qui avaient auparavant pu acquérir une expérience des questions de genre. En outre, les possibilités de développer son expertise au sein des structures nationales sont très limitées. L'Alliance aurait tout intérêt à offrir aux personnes susceptibles de jouer le rôle de GENAD ou de point de liaison pour les questions de genre davantage de possibilités de développer leurs compétences, aussi bien au niveau national qu'au niveau de l'OTAN. Par ailleurs, des mécanismes de partage des informations entre GENAD permettraient à l'Alliance de tirer parti des savoirs acquis dans l'ensemble des structures OTAN.

L'engagement de la hiérarchie est essentiel. Les GENAD ont souligné que le soutien de leurs commandants était l'une des clés du succès. Le soutien de la hiérarchie permet non seulement de donner aux GENAD la marge de manœuvre qui leur est nécessaire pour faire leur travail, mais aussi de mettre en place l'« approche à l'échelle de l'organisation » dont nous avons besoin pour intégrer la dimension de genre et, ce faisant, améliorer notre efficacité. Le secrétaire général a profité de la rencontre du 2 mars pour déclarer qu'il s'engageait personnellement à jouer un rôle moteur et à apporter son concours pour que le processus d'intégration de la dimension de genre dans les activités de l'OTAN continue d'avancer, et il a remercié les GENAD pour leurs précieuses contributions.

Le secrétaire général délégué rend hommage aux porte-drapeaux de la cause "femmes, paix et sécurité"

Le deuxième prix de l'intégration de la dimension de genre jamais décerné par le siège de l'OTAN est attribué à la Division Investissement de défense

À l'occasion de l'édition 2020 de la Journée internationale des femmes, l'équipe Femmes, paix et sécurité a organisé la deuxième cérémonie de remise du prix de l'intégration de la dimension de genre de l'OTAN. Ce prix est une marque de reconnaissance accordée à la division du Secrétariat international qui a fait le plus progresser l'intégration de la dimension de genre dans ses travaux. En outre, il salue les efforts des personnes dont le dévouement au service de l'intégration de la dimension de genre à l'OTAN mérite d'être reconnu. Le secrétaire général délégué de l'OTAN, Mircea Geoaană, a aimablement accepté de présider la cérémonie et de remettre les récompenses.

Nous avons interviewé les lauréat(e)s de cette année et nous leur avons posé quelques questions pour en savoir plus sur l'intégration de la dimension de genre dans leur travail. Nous nous sommes entretenus avec Camille Grand, qui, en sa qualité de secrétaire général adjoint pour l'investissement de défense, s'exprimait au nom de la division lauréate. Camille, qu'avez-vous fait, vous et votre équipe, pour la promotion de l'agenda « femmes, paix et sécurité » au sein de votre division ?

Camille: Même si au sein de la Division, nous avons bénéficié de l'engagement d'une petite équipe qui a joué un rôle déterminant dans nos efforts, la promotion de l'agenda FPS est l'affaire de tous. Je suis également convaincu que les responsables à tous les niveaux du siège et au-delà doivent s'engager de manière visible et sincère à accroître la sensibilisation et à maintenir ce point à l'ordre du jour par des actes et par des mesures concrètes. Le changement et les progrès ne sont pas automatiques – nous devons y travailler. En 2019, nous avons plus spécifiquement mis l'accent sur la manière de mettre en œuvre une politique de recrutement au niveau de la Division en examinant de plus près notre approche du recrutement du début à la fin, depuis le langage que nous utilisons dans les avis de vacance de poste jusqu'à la façon dont nous constituons les jurys en passant par l'organisation, pour toutes les personnes concernées, de formations sur les préjugés inconscients, afin d'améliorer la qualité et l'analyse de nos sélections et de nos entretiens. Il s'agit là d'un effort concerté qui vise à améliorer la manière dont nous recrutons et nous fidélisons un ensemble de collaborateurs plus diversifié. Il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine, y compris dans notre division, mais nous avons instauré un état d'esprit et une approche qui intègrent la prise de conscience des préjugés sexistes tout au long du processus.

Cette année, les mentions honorables ont été décernées à William Alberque, Diana DeVivo et Krisztian Meszaros. Merci à tous les quatre pour vos formidables contributions à cette lettre d'information !



Comment votre bureau a-t-il intégré la dimension de genre dans ses politiques et ses activités en 2019 ? Pourriez-vous nous donner un ou deux exemples concrets ? Quelle différence cela a-t-il fait ou espérez-vous que cela fera à l'avenir ?

Camille: Avant tout, j'ai conscience d'avoir la chance d'être soutenu par une équipe FPS innovante et créative, dont l'approche positive, et nécessairement persévérante, nous a conduit à voir de manière beaucoup plus inclusive et plus honnête comment la Division peut aborder l'intégration de la dimension de genre dans nos activités. Nous avons lancé notre plan 2019 en prenant le temps, en tant que division, de mener une réflexion poussée sur l'impact des politiques genrées et de recueillir le point de vue de notre équipe afin d'envisager les changements qui auraient un réel impact à la fois au niveau de la Division et sur notre travail avec les pays et en leur nom.

Pour vous donner un exemple précis dont je suis fier, je citerai le lancement d'un travail avec la Conférence des directeurs nationaux des armements (CDNA) afin de considérer l'intégration de la dimension de genre dans le développement des capacités militaires. Mais pourquoi se tourner plus particulièrement vers la CDNA ? Ce n'était pas un choix évident, même pour la communauté de l'armement.

Eh bien, la CDNA, avec ses structures subordonnées, est franchement énorme ; elle compte plus de 100 structures différentes impliquant les pays membres et les pays partenaires de l'OTAN, qui donnent à l'Organisation sa profondeur technique en matière de développement capacitaire. Pour moi, si nous parvenons à nous mettre d'accord sur un ensemble de mesures concrètes pour intégrer plus systématiquement la dimension de genre dès le début du développement des capacités, nous aurons eu un impact significatif sur l'orientation donnée aux lignes de développement, y compris l'équipement, la formation, la doctrine et l'interopérabilité.

C'est important car trop souvent ce n'est qu'au stade du produit fini que nous nous demandons comment intégrer la dimension de genre, au lieu de tenir compte de 50 % de la population dès le départ ! Le cas des gilets pare-balles en était un exemple typique. Prendre en considération le genre au début du cycle capacitaire est une approche gagnant-gagnant pour toutes les parties prenantes et nous rendra plus efficaces et plus efficaces en tant qu'Alliance.

Diana: Ces deux dernières années, la NCIA a lancé une série d'initiatives pour intégrer la dimension de genre dans toutes ses tâches et fonctions et pour inclure et ancrer l'agenda FPS dans l'ensemble de ses politiques, programmes et projets, l'accent étant mis sur la technologie, l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres au sein de l'Agence. En conséquence, un « mouvement » d'agents du changement au sein de l'Agence, déterminés à faire la différence dans ce domaine, a vu le jour et la prise de conscience sur ces sujets s'est considérablement accrue. En 2019, nous avons mis en œuvre plusieurs projets pour faire avancer le programme FPS - depuis une interaction avec des écoles pour promouvoir les STEM (science, technologie, ingénierie, mathématiques) auprès des filles jusqu'à des petits-déjeuners de travail de haut niveau organisés régulièrement pour partager les bonnes pratiques et les enseignements tirés dans ce domaine avec d'autres organisations internationales, le secteur privé et le monde universitaire.

William: La maîtrise des armements a très souvent été perçue comme un domaine plus concerné par les aspects techniques que par les questions de politique et, en tant que tel, réservé à des hommes chevronnés (aux cheveux blancs). Je suis très conscient de ces caractéristiques du monde de la maîtrise des armements, mais je suis aussi extrêmement satisfait des efforts de l'OTAN. Nous nous efforçons d'intégrer la dimension de genre dans l'ADN de la maîtrise des armements. Laissez-moi vous donner un exemple précis.

Dès 2016, l'OTAN a élaboré - avec tous les acteurs internationaux concernés - des lignes directrices pour la prise en compte systématique de la dimension de genre dans les activités liées aux armes légères et de petit calibre, en s'attachant à fournir des conseils et des orientations clairs et complets aux décideurs, aux spécialistes sur le terrain et aux autres parties prenantes en matière d'intégration de la dimension de genre. En 2019, ces lignes directrices ont été révisées pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins des défis de sécurité actuels et tiennent compte des résultats obtenus par rapport à l'agenda FPS. Nous élaborons également un plan de mise en œuvre clair avec des outils concrets pour leur application pratique (formation, etc.). Nous ne voulons pas que ces lignes directrices soient juste un document de plus dans les tiroirs. Permettez-moi de souligner qu'il ne s'agit pas d'un effort visant simplement à augmenter les chiffres. Ça va au-delà des chiffres. Avec cette démarche, nous voulons réfléchir aux hypothèses qui sous-tendent notre manière de travailler.

Krisztian: Au Cabinet, nous sommes dans une situation particulière - certains diraient privilégiée - car l'équipe Femmes, paix et sécurité fait partie du Bureau du secrétaire général. C'est donc Clare et ses collègues qui veillent à ce que les questions de genre, ainsi que des considérations plus larges de sécurité humaine, soient présentes dans notre travail. Clare fait partie du premier cercle de prise de décision du secrétaire général, elle participe aux réunions quasi quotidiennes du Cabinet, et elle est la première conseillère de notre direction pour toutes les questions de genre.

Le saviez-vous ?

Il y a 25 ans, des femmes du monde entier se sont rassemblées à Pékin pour la 4e Conférence mondiale sur les femmes. Cette conférence a abouti à un consensus international sur douze domaines préoccupants jugés essentiels pour atteindre l'égalité des genres dans le monde. Ces douze domaines préoccupants, y compris les femmes et les conflits armés, sont décrits dans le programme d'action de Beijing (BPfA) qui, avec la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, constitue le cadre juridique et politique international pour la promotion des droits des femmes, l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres.

Cette année marque le 25e anniversaire du BPfA. Si l'événement organisé par l'ONU en mars 2020 a été considérablement réduit en raison de la pandémie de COVID-19, les délégations se sont réunies pendant une journée pour reconnaître qu'en dépit de certains progrès significatifs, il reste encore trop de lacunes à combler. La réunion a abouti à une déclaration politique réitérant l'engagement des participant(e)s en faveur des principes du programme d'action de Beijing et accélérant les mesures visant à atteindre l'égalité des genres.

Cliquez [ici](#) pour en savoir plus !

Cela étant, j'ai un rôle particulier au sein du Cabinet en tant que point de liaison pour les questions de genre. Je gère les portefeuilles « femmes, paix et sécurité » et « sécurité humaine », et je m'assure que les décisions pertinentes soient préparées à temps pour le secrétaire général, le secrétaire général délégué et le directeur du Cabinet. Je donne des avis à Clare et à son équipe sur la meilleure manière de procéder du point de vue du Cabinet. Et j'essaie de faire en sorte que toutes nos décisions soient prises en tenant compte de la dimension de genre.

Le meilleur exemple, et le plus récent, est la façon dont le secrétaire général a pris ses décisions quant au groupe qu'il a créé pour soutenir ses travaux sur le processus de réflexion visant à renforcer la dimension politique de l'OTAN. Dès le début des discussions, il a clairement indiqué qu'il voulait une parité hommes-femmes au sein du groupe, et pas seulement une représentativité géographique. Et il y est parvenu en composant un groupe de cinq femmes et cinq hommes venant de différents pays de l'Alliance.

Il est important de garder les questions de genre à l'esprit lors de toute décision et de se demander quel sera l'impact sur les hommes et les femmes. Nous faisons aussi beaucoup de travail de fond, comme les démarches que nous avons menées l'an dernier auprès des Alliés pour l'adoption d'une robuste politique sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et sur les moyens d'y réagir.

Quels principaux défis avez-vous rencontrés pour l'intégration des questions de genre dans votre travail ? Pourriez-vous nous faire part d'une situation qui a été source de frustration, ou au contraire d'inspiration ?

Camille: Nous savons tous que faire avancer le débat sur les questions de genre n'est pas tâche facile. Pour moi, le plus grand défi est de savoir comment changer fondamentalement de perspective. Pour trop de gens et trop d'organisations, le concept d'intégration de la dimension de genre est une question mineure, que l'on aborde dans un deuxième temps, plutôt qu'un élément qui aide à formuler la bonne réponse. Je pense que, lorsque nous aurons cassé ce genre d'habitude, les choses iront beaucoup mieux !

Pour ce qui est de l'inspiration, je mentionnerai le fait que les membres du personnel, même ceux et celles qui étaient sceptiques au départ, ont rapidement reconnu l'importance d'intégrer une dimension de genre dans leur travail et ont fait preuve d'une incroyable volonté de s'adapter et de promouvoir le changement.

Diana: Selon moi, le principal défi est que l'intégration des questions de genre dans la technologie est quelque chose de nouveau. Ce n'est que maintenant que nous commençons à parler des préjugés sexistes potentiellement ancrés dans le développement de l'intelligence artificielle et de l'impact du big data/de l'apprentissage automatique sur les femmes, entre autres. Il y a encore beaucoup de choses à comprendre et de recherches à mener à ce sujet, mais c'est certainement un domaine qui doit être examiné. La frustration concerne en particulier le soutien plus large qui pourrait être apporté par les dirigeants et le manque de compréhension des enjeux FPS et des raisons pour lesquelles cette question est importante pour nous chez certains collègues, gestionnaires et responsables.

Tout au long de ce parcours, de nombreux moments nous ont inspirés, notamment lorsque nous avons eu le plaisir d'organiser un événement avec l'ancienne secrétaire générale déléguée de l'OTAN, Mme Rose Gottemoeller, qui a fait une intervention marquante sur l'intégration des questions de genre dans la technologie.

“En 2019, nous avons mis en œuvre plusieurs projets pour faire avancer le programme FPS - depuis les débuts d'une interaction avec des écoles pour promouvoir les STEM (science, technologie, ingénierie, mathématiques) auprès des filles jusqu'à des petits-déjeuners de travail de haut niveau organisés régulièrement pour partager les bonnes pratiques et les enseignements tirés dans ce domaine avec d'autres organisations internationales, le secteur privé et le monde universitaire. ”

Le saviez-vous ?

L'OTAN, les conseillers et conseillères pour les questions de genre (GENAD) existent depuis un certain temps déjà. Nous avons adopté notre première politique sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU - qui a officiellement créé le programme pour les femmes, la paix et la sécurité - en 2007. Peu après, les autorités militaires de l'OTAN ont élaboré une directive (la directive 40-1 des deux SC) sur l'intégration de la dimension de genre dans la structure de commandement de l'OTAN, notamment par le recours à des GENAD qualifié(e)s et formé(e)s.

En 2009, l'OTAN a pour la première fois nommé des GENAD, auprès de la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) en Afghanistan, du Commandement allié Transformation (ACT) à Norfolk, en Virginie, et du Commandement allié Opérations (ACO) à Mons, en Belgique. Depuis lors, des fonctions à plein temps ou à temps partiel de GENAD ont été créées dans de nombreux commandements de l'OTAN et dans toutes les opérations et les missions de l'Alliance.

Pour en savoir plus sur ce sujet, voir page 7 !

William: En 2000, la Force de stabilisation (SFOR) dirigée par l'OTAN, et plus tard l'EUFOR, ont commencé à mener des opérations Harvest en Bosnie-Herzégovine. Ces opérations comprenaient des campagnes médiatiques de collecte d'armes visant à encourager les gens à récupérer et à remettre les armes illégales de la région. Cependant ces campagnes ciblaient principalement les hommes, et beaucoup d'entre eux ne voulaient pas rendre leurs armes car ils les considéraient généralement comme un moyen de protéger leur famille. Les campagnes ont ensuite été réorientées et conçues pour cibler aussi les femmes, les informant des risques liés à la présence d'armes illégales à la maison, notamment pour les enfants. Et c'est ainsi que beaucoup plus d'armes illégales ont été récupérées et détruites.

Dans le même temps, cet exemple reflète les grands défis auxquels nous sommes encore confrontés : l'importance d'une participation significative des femmes à la formulation des politiques et à la prise de décision - dès le début du processus et non après coup, l'importance d'avoir des données ventilées par genre afin de mieux prendre la mesure de la situation actuelle en matière de maîtrise des armements, de désarmement et de non-prolifération des ADM et de s'éloigner des références anecdotiques, et l'importance d'un suivi systématique de la mise en œuvre et de l'évaluation des progrès réalisés.

Krisztian: Ce n'est sans doute pas une surprise, mais le principal défi est l'état d'esprit, de tout le monde, y compris moi. J'ai la chance de travailler avec une équipe très qualifiée et très compétente, mes collègues directeurs et directrices délégué(e)s du Cabinet. Nous testons nos idées les uns sur les autres, pour tous nos travaux. Et plusieurs fois nous nous sommes corrigés sur des questions liées à la dimension de genre, les préjugés et les stéréotypes. Cela m'a beaucoup servi dans mon travail, mais cela m'a aussi aidé à changer ma manière de voir les choses.

La rencontre de l'ancienne secrétaire générale déléguée (DSG), Rose Gottemoeller, avec un groupe d'étudiant(e)s en Géorgie, a été une grande source d'inspiration. Une étudiante était tellement intimidée qu'elle ne parvenait pas à aller au bout de la question qu'elle voulait poser à la DSG. Après la réunion, je me suis assuré qu'elle puisse poser sa question, en tête-à-tête, à Rose. Et celle-ci a aussi incité l'étudiante à ne jamais s'excuser de poser une question. Je crois vraiment que ce jour-là, Rose a changé le point de vue de cette étudiante sur la vie et sur ce qu'elle-même pouvait réaliser pour améliorer les choses.

Comment voyez l'avenir ? Quels seraient les signes d'une mise en œuvre réussie du programme FPS dans votre domaine de travail dans 5 ans ?

Camille: Tout d'abord, je suis personnellement très rassuré que l'OTAN prenne cette question au sérieux. Le vif soutien des Alliés et du secrétaire général, renforcé par des mesures pratiques, dans la conduite du programme FPS est un signe encourageant et une raison d'être optimiste. Mais quand on regarde l'ensemble de l'Organisation, on se rend compte que nous devons tous et toutes faire plus pour avancer ensemble dans cette direction et maintenir la pression pour que les choses changent. Si je devais me réveiller demain en 2025, j'espérerais voir un certain nombre de changements dans le développement capacitaire. Tout d'abord, et c'est une évidence, pour moi, le succès serait concrétisé par la présence d'un plus grand nombre de femmes dans des postes de direction à la Division Investissement de défense et autour de la table dans les comités soutenus par la Division. Et pas seulement des femmes, mais des femmes issues de milieux divers et sous-représentés.

L'actuelle proportion hommes-femmes dans les comités traitant d'investissement de défense est nettement inférieure à ce que nous pourrions espérer ; nous devons travailler ensemble pour faire évoluer la situation. Dans cinq ans, je me réjouirais à l'idée de participer à un autre fructueux forum OTAN-industrie avec une large représentation des genres et certainement pas avec des panels entièrement masculins !

Enfin, pour moi, la réussite signifierait également l'intégration dès le départ de politiques tenant compte de la dimension de genre dans tout ce qui touche au développement capacitaire, politiques qui seraient considérées non pas après coup ou traitées comme une contrainte bureaucratique supplémentaire, mais qui seraient véritablement intégrées.

Diana: Mon rêve serait que le pourcentage de femmes dans le secteur de la technologie augmente nettement. Nous avons besoin que les femmes se penchent sur ces questions, et nous avons besoin que les questions relatives aux femmes soient intégrées dans le développement des nouvelles technologies. Aujourd'hui, le pourcentage de femmes dans le cyber n'est que de 11 %. Il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine.

Mon autre rêve serait de lier sécurité et développement grâce à la technologie et d'utiliser celle-ci pour autonomiser les femmes et les filles dans les pays en voie de développement. Je serais ravie de voir les entreprises technologiques de pointe s'impliquer davantage dans les efforts de renforcement des capacités et de développement à l'avenir, par exemple en enseignant le codage informatique aux filles en Afrique.

William: Nous avons mis en place des outils et des mécanismes ainsi qu'un impressionnant réseau de partenaires pour renforcer encore la prise en compte de la dimension de genre dans tous les aspects de notre travail, et en ce qui concerne les questions de maîtrise des armements, de désarmement et de non-prolifération (MADNP) c'est un chantier plutôt vaste. Dans mon domaine, je souhaite donc voir se renforcer notre détermination à intégrer davantage les femmes dans tous les aspects MADNP. Je voudrais que la dimension de genre soit au cœur de notre contribution aux questions MADNP - je voudrais voir des efforts ciblés pour accroître la sensibilisation à la dimension de genre et à la thématique MADNP, par la formation, le développement de cadres de sécurité et l'élaboration et la mise en œuvre de normes. Beaucoup dépend bien sûr du soutien des pays, car plusieurs de ces activités sont mises en œuvre à l'échelon national. Mais je suis convaincu qu'avec une orientation claire et le soutien des dirigeants, nous pouvons inverser les perceptions et faire en sorte que la communauté MADNP soit vraiment inclusive.

Je veux que les questions de genre figurent non plus dans les préambules ou les déclarations introductives mais bien dans les paragraphes clés des traités et des accords. La diversité et les différences de points de vue enrichissent les débats. Je voudrais voir une volonté consciente et authentique d'améliorer l'engagement et la participation des femmes dans les travaux sur les questions MADNP. C'est là une approche de bon sens qui débouchera sur des opinions et des travaux plus inclusifs, plus positifs et plus représentatifs.

Krisztian: Le véritable succès serait de parvenir à ce que toutes les politiques liées au programme «femmes, paix et sécurité», adoptées et à venir, soient pleinement mises en œuvre et financées, et qu'elles soient comprises par tous comme faisant partie du cœur de métier de l'OTAN. Et je pense que c'est ce vers quoi nous nous dirigeons. Je pense également que ce serait un succès si, dans cinq ans, nous considérons la dimension de genre comme tout aussi importante que les implications financières et médiatiques lorsqu'il s'agit de prendre des décisions et de faire des analyses et des évaluations. Pour que tout cela devienne réalité, je ne peux que souligner de nouveau l'importance de changer les mentalités, de faire des questions de genre une partie intégrante de nos réflexions sur tous les sujets que nous traitons, toutes les décisions que nous prenons.

William Alberque est le directeur du Centre pour la maîtrise des armements, le désarmement et la non-prolifération des ADM (ACDC) à la Division Affaires politiques et politique de sécurité. Diana DeVivo s'occupe de l'interaction avec les parties prenantes - communication stratégique et partenariats - au sein de l'Agence OTAN d'information et de communication ; Camille Grand est secrétaire général adjoint pour l'investissement de défense ; Krisztian Meszaros est directeur délégué au Cabinet du secrétaire général.



INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Pour plus d'informations sur le contenu du présent numéro du bulletin FPS de l'OTAN, veuillez contacter l'équipe Femmes, paix et sécurité (qui fait partie de l'Unité Sécurité humaine) à l'adresse :

mbx.womenpeaceandsecurity@hq.nato.int

Pour en savoir plus, consultez le site web de l'OTAN et suivez-nous sur les réseaux sociaux :

- https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm
- https://www.twitter.com/nato_1325
- <https://www.facebook.com/NATO1325>